

निदेशालय कॉलेज शिक्षा राजस्थान, जयपुर

एफ 26 (परिपत्र) स्था./निकाशि/2012/570

दिनांक 2/3/

-2013

परिपत्र

समस्त प्राचार्य,
निजी एवं गैर सरकारी महाविद्यालय,
राजस्थान।

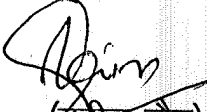
विषय :- कार्यालय स्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न रोकने के लिए समिति गठन करने के सम्बन्ध में

माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा अपने निर्णय विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य (AIR 1997 SC 3011) में कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न रोकने के लिए दिशा निर्देश जारी किये गये थे। इसकी पालना में इस विख्यात निर्णय में निजी तथा गैर सरकारी संस्थानों से भी कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने की अपेक्षा की गई है।

आपका महाविद्यालय भी इस श्रेणी में आता है। अतः आप भी इस संबंध में अविलम्ब कार्यवाही करते हुए उक्त निर्णय की पालना सुनिश्चित करें।

सुलभ संदर्भ हेतु अधिक जानकारी विभाग की website :
<http://www.collegeeducation.rajasthan.gov.in /httpdocs/ circular.htm>
पर उपलब्ध है।

संलग्न - संक्षिप्त जानकारी


(मवीन जैन)

निदेशक,
कालेज शिक्षा राजस्थान,
जयपुर,

संक्षिप्त जानकारी

कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ हिंसा अपराध है

कार्यस्थल से तात्पर्य सिर्फ चारदीवारी से घिरा आफिस या संस्थान का परिसर ही नहीं है अपितु इसके अन्तर्गत वे सब स्थान आते हैं जहां जहां उन्हें कार्य के संबंध में आना जाना पड़ता है। यौन उत्पीड़न के फलस्वरूप एक ऐसा दूषित वातावरण बन जाता है जो महिला कर्मचारियों के लिए असुविधाजनक, अपमानजनक व भयावह होता है। महिलाएं स्वयं को असुरक्षित महसूस करती हैं, चैन से काम नहीं कर पाती हैं, उनके प्रशिक्षण व क्षमता के अनुरूप कार्य के अवसर कम हो जाते हैं। यौन उत्पीड़न से जहां सम्बन्धित संस्था की प्रतिष्ठा धूमिल होती है, वातावरण खराब होता है, वहीं महिला कर्मचारियों का मनोबल टूटकर उनकी काम करने की इच्छा कुण्ठित हो जाती है इसका परिणाम कार्य से अनुपस्थित रहना, पदोन्नति के अवसर गंवा देना, पद छोड़ देना तथा बर्खास्तगी तक हो जाते हैं। यौन उत्पीड़न निश्चित ही महिलाओं के मानवाधिकारों का उल्लंघन है। यह एक प्रकार से महिलाओं के विरुद्ध हिंसा का कृत्य है जो उनके व्यक्तित्व व कृतित्व को विपरीत रूप से प्रभावित करता है। यह सामाजिक व आर्थिक क्षेत्र में समानता के उनके मूलभूत अधिकारों पर कुठाराघात करता है।

अच्छी तरह जान लें , ये यौन उत्पीड़न है।

- छूना या छूने की कोशिश करना।
- बोलकर या बिना बोले, भद्दे इशारे या अंग प्रदर्शन करना।
- लगातार घूरना।
- फूहड़ मजाक करना।
- मेज, दीवार आदि पर अश्लील बातें लिखना।
- व्यक्तिगत जीवन के बारे में अफवाहें फैलाना।
- पीछा करना।
- तरक्की का लालच या नौकरी से हटा देने का डर दिखाकर यौन संबंध बनाने को मजबूर करना।
- कार्यालय समय के बाद या अपने घर बुलाकर काम करने के बहाने अभद्र व्यवहार, यौन संपर्क का दबाव या अनुरोध।
- फोन पर अश्लील बातें करना या एस.एम.एस.(SMS), एम.एम.एस.(MMS) करना।
- मजदूरी के चुकारे के बदले अभद्र यौन प्रस्ताव रखना।
- शारीरिक संपर्क या उसकी कोशिश।
- अश्लील चर्चा करना।
- कामुक (अश्लील चित्र), फोटो, पोस्टर दिखाना।

ऐसा कोई भी अन्य अश्लील आचरण या अभद्र व्यवहार जिस पर महिलाओं को आपत्ति हो, वह यौन उत्पीड़न है।

इन सब पर लागू है यह फैसला :-

इसी प्रसंग में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा दिनांक 31 अगस्त 1997 को विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य (AIR 1997 SC 3011) नामक महत्वपूर्ण निर्णय दिया गया। इस फैसले में कहा गया— कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं का यौन शोषण उनके साथ भेदभाव है। इससे महिलाओं के मानव अधिकारों का उल्लंघन होता है। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न पर रोक से सम्बन्धित जो दिशा निर्देश जारी किये गये वह कानूनी दृष्टि से सभी पर बाध्यकारी हैं। ये दिशा निर्देश सबसे निचले पद से लेकर सबसे उँचे पद पर कार्यरत महिला कर्मचारियों के सम्बन्ध में प्रभावी हैं। पद या रोजगार कोई भी हो, प्रत्येक महिला चाहे फुलटाइम या पार्ट टाइम, स्वेच्छा से अवैतनिक काम कर रही हो या वेतन लेकर, सभी इन दिशा निर्देशों का लाभ प्राप्त करने की अधिकारिणी है।

- सरकारी दफ्तर—स्वास्थ्य, शिक्षा, पुलिस जैसे तमाम सरकारी विभाग जहाँ महिलाएं काम करती हैं।
- निजी संस्थाएं—स्वैच्छिक संस्थाएं, निजी शिक्षण संस्थान, अस्पताल, फैंक्ट्री, होटल आदि।
- असंगठित क्षेत्र—घरेलू उद्योग धंधे, अकाल राहत कार्य, मंडी और भवन निर्माण आदि।
- सरकारी विभागों, निजी कम्पनियों तथा असंगठित क्षेत्र की हर वह महिला जो वेतन, मानदेय व जो बिना पैसे लिये काम करती है, उसको इस फैसले का लाभ मिल सकता है आदि।

नियोक्ता की जिम्मेदारी है यौन उत्पीड़न रोकना :-

उक्त विनिर्णय में यौन उत्पीड़न पर प्रभावी रोकथाम व उसके प्रतिरोध व प्रतिकार हेतु व्यवस्था को मजबूत करने पर विशेष बल दिया गया है। यह प्रबन्धन की जिम्मेदारी है कि वे सभी कर्मचारियों की कार्यक्षमता में वृद्धि के उद्देश्य से भेदभावविहीन कार्य के वातावरण का निर्माण करें।

- यह नियोक्ता की जिम्मेदारी है कि कार्यालयों में ऐसा वातावरण हो जिसमें महिलाओं को काम के दौरान किसी भी प्रकार का भेदभाव न सहना पड़े।
- उच्चतम न्यायालय के दिशा निर्देशों का व्यापक प्रचार प्रसार हो।
- कार्यस्थल पर यौन शोषण अपराध है इस बात को सेवा नियमों में जोड़ा जाए और इसके खिलाफ कार्यवाही सुनिश्चित की जाए।
- कार्यालयों में महिलाओं की छुट्टियों, स्वास्थ्य, अलग शौचालय और सफाई की उचित व्यवस्था हो।
- काम के दौरान महिलाकर्मियों के साथ हुआ यौन-उत्पीड़न यदि गंभीर हो तो नियोक्ता कानून के अनुसार कदम उठाए और दोषी व्यक्ति के खिलाफ थाने में रिपोर्ट व अन्य जरूरी कार्यवाही करें।

शिकायत समिति करेगी निपटारा :-

इस परिपेक्ष्य में यौन उत्पीड़न पर नियन्त्रण, इसका प्रतिरोध व प्रतिकार तथा उत्पीड़न कारित किये जाने की स्थिति में दण्ड के विधान का दायित्व भी संस्थान प्रबन्धन का है। प्रबन्धन के लिए इस हेतु निम्नानुसार कार्यवाही वांछित है :-

- नियोक्ता अपने संस्थानों में शिकायतों की सुनवाई की व्यवस्था करे। कार्यस्थलों पर एक शिकायत कमेटी का गठन किया जाए जिसकी अध्यक्ष महिला हो। समिति में आधी से अधिक सदस्य महिलाएं हों। संस्थान के अन्दर के लोगों के दबाव को रोकने के लिए इस कमेटी में किसी तीसरे पक्ष को भी शामिल किया जाए जो किसी गैर सरकारी संगठन से संबंधित हो और यौन उत्पीड़न के मुद्दे के प्रति संवेदनशील हो, समिति में कम से कम एक पुरुष सदस्य वांछित है।
- इन्हीं निर्देशों के अनुरूप यौन उत्पीड़न के सम्बन्ध में निषेधाज्ञा आदेश एवं परिपत्र जारी करना ।
- विभिन्न बैठकों व सम्मेलनों में यौन उत्पीड़न के प्रसंग में सार्थक चर्चा करना ।
- कार्यस्थल पर किसी भी प्रकार के एतदसम्बन्धी गलत आचरण के खिलाफ सेवानियमों के अनुसार तत्काल कार्यवाही करना।
- संस्था, बाहरी या तीसरे पक्ष के किसी भी व्यक्ति द्वारा महिलाएं यौन उत्पीड़न की शिकार न हों, इस उद्देश्य से प्रतिरक्षात्मक कदम उठाना।
- भारतीय दण्ड विधि के अनुसार ऐसे आपराधिक कार्य करने वाले या इनमें दोषी निर्धारित हुए व्यक्तियों के खिलाफ शिकायत करने से लेकर अन्त तक उचित कार्यवाही करना ।
- ऐसा वातावरण तैयार करना जिससे कि महिलाओं को कार्यस्थल पर भेदभाव का सामना न करना पड़े।
- वांछित है कि संस्था में कार्यरत सभी अधिकारियों व कर्मचारियों में एतदसम्बन्धी सचेतना को बढ़ावा दें ताकि वे सहकर्मी के साथ यौन उत्पीड़न होने पर उसके साथ सहानुभूति रख सहयोग प्रदान करें।
- पोस्टर, पर्चों, सूचनाओं का प्रकाशन व वितरण किया जाए।
- सरकारी और निजी कार्यस्थलों पर लागू आचार संहिता/नियमों में
- यौन शोषण रोकने वाली बात शामिल की जाए।
- इस नियम का उल्लंघन करने वालों को समुचित सजा देने की व्यवस्था हो।
- निजी नियोक्ता औद्योगिक अधिनियम के तहत इन प्रतिबन्धों को तुरन्त लागू करें।

नियोक्ता और शिकायत समिति मिलकर यौन शोषण करने वाले व्यक्ति के खिलाफ निम्नलिखित कदम उठा सकते हैं:-

- शोषण करने वाले व्यक्ति कार्य-पद से नीचे के पद पर पदस्थापित कर दिया जायें।
- अन्य पद पर ट्रांसफर कर दिया जाये परन्तु उसे नौकरी से संबन्धित अन्य लाभ न दिये जायें।
- दुर्व्यवहार के लिये चेतावनी दी जाये तथा उसे परामर्श दिया जाये।
- उस व्यक्ति के व्यवहार पर कड़ी नजर रखी जाये।
- निलम्बित किया जाये।
- नौकरी से निकाल दिया जाये।